



Christian Veske
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse
kohtlemise voliniku kantselei
info@volinik.ee

Teie 03.07.2026

Meie 10.09.2026 nr 11-5/2358-2

Vastus pöördumisele

Lugupeetud Christian Veske

Täname, et jagasite meiega soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei aastaraamatut, mis annab põhjaliku ülevaate 2025. aasta tegevustest eri valdkondades.

Ühelt poolt on murettekitav, et võrdõigusvoliniku poole tehtud pöördumiste arv kasvas ligi 22%. Teisalt võib see viidata Eesti ühiskonna suurenenud teadlikkusele diskrimineerimise ja võrdse kohtlemise küsimustes.

Tunnustame voliniku kantseleid ka selle eest, et on leitud võimalusi tehisaru kasutamiseks töö tõhustamisel. Samuti peame oluliseks, et kantselei on juhtinud tähelepanu tehisaru kasutamisega seotud võimalikele kitsaskohtadele.

Täname ka aastaraamatus esitatud soovitude eest. Järgnevalt esitame oma vastused tehtud ettepanekutele.

1. Luua sektoriülene koostöömudel vähendamaks ealist digilõhet

Nõustume, et üha digitaalsemaks muutuv ja samal ajal vananevas ühiskonnas tuleb ealine digilõhe probleemina tugevamalt esile. See võib piirata vanemaealiste ligipääsu avalikele teenustele, vähendada nende iseseisvat toimetulekut ning tuua kaasa muid sotsiaalseid ja majanduslikke raskusi.

Oleme juhtinud vanemaealiste digiligipääsetavusele tähelepanu Justiits- ja Digiministeeriumi „Digiühiskonna arengukava 2035“ kooskõlastusringil. Samuti oleme teinud sama ministeeriumiga koostööd Euroopa Liidu uue rahastamisperioodi kavandamisel, et tagada vanemaealiste digiligipääsetavust toetavate meetmete rahastamine ka järgmisel perioodil.

Jälgime ligipääsetavuse rakkerühma soovitude elluviimist ning aitame kaasa asutuste koostööle, valdkonnas tegutsevate inimeste võrgustumisele, heade praktikate jagamisele ja sektoriüleste seoste loomisele. Meil on hea meel tõdeda, et rakkerühma soovitude järjepideva esiletoomise tulemusena on ligipääsetavuse põhimõtted jõudnud mitmesse olulisse arengudokumenti ja õigusakti, sealhulgas turismi pika vaate dokumenti, LPS-i ja MeetS-i ning varjendeid, ehitisi ja hädaabinumbrit 112 puudutavatesse nõuetesse.

Samuti panustavad ligipääsetavuse alase teadlikkuse suurendamisse üha enam organisatsioonid. Koolitusi on korraldanud näiteks Kultuuriministeerium, Ettevõtluse ja Innovatsiooni Sihtasutus,

Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet ning Eesti Linnade ja Valdade Liit. Positiivse sammuna loodi hiljuti Justiits- ja Digiministeeriumi ning Tallinna linna koostöös ka uus Eesti Ligipääsetavuse Portaal.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on seni keskendunud digiligipääsetavuse edendamisel eelkõige teenuseosutajate vaatele. Oleme nõus, et kasutajate digioskuste arendamine on valdkond, mis vajab süsteemset tähelepanu. Seetõttu peame vajalikuks arutada teemat nii Justiits- ja Digiministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi kui ka Haridus- ja Teadusministeeriumiga. Meie hinnangul oleks meetmete rakendamise eestvedamine kõige otstarbekam Justiits- ja Digiministeeriumi juhtimisel.

Pikaajaline eesmärk on, et iga valdkond lõimiks ligipääsetavuse põhimõtted oma tavapärasesse tegevustesse ja teenuste arendamisse. Oleme valmis selle eesmärgi saavutamisele ning vajaliku sektoriülese koostöö kujundamisele oma pädevuse piires kaasa aitama.

2. Tagada soolõime ja võrdsusmõjude süsteemne arvestamine ministeeriumi õigusloomes

Eelnõude mõjude, sealhulgas soolise võrdoiguslikkuse ja võrdsete võimalustega seotud mõjude hindamise eest vastutavad eelnõude ettevalmistajad ja asjaomased valdkonnad. Eelnõude koostamisel lähtutakse hea õigusloome ja normitehnika eeskirjast ning mõjude hindamise kontrollküsimumstikust, mis hõlmab ka soolise võrdoiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega seotud mõjude hindamist.

Ühtsema praktika kujunemist toetab Justiits- ja Digiministeeriumi koordineeritud ministeeriumideülene mõjude hindajate võrgustik. Võrgustikus arutatakse mõjude hindamisega seotud küsimusi, jagatakse kogemusi ja häid tavaid ning otsitakse võimalusi hindamise kvaliteedi parandamiseks.

MKM-i võrdsuspoliitika osakonna algatusel on ministeeriumide töötajaid suunatud läbima Digiriigi Akadeemias soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise teemalisi koolitusi. Need aitavad eelnõude ettevalmistajatel võimalikke soolisi ja muid võrdsusmõjusid paremini märgata, hinnata ning õigusloomes arvesse võtta. MKM on teinud järjepidevat tööd selle nimel, et koolitusi läbiks rohkem töötajaid, ning soovib neid läbida ka kõigil oma uutel töötajatel.

Oma pädevuse piires saab MKM-i võrdsuspoliitika osakond pakkuda teistele poliitikakujundajatele võrdsusmõjude süsteemseks arvestamiseks, sealhulgas õigusaktide ettevalmistamisel, nõu, koolitusi ja meetodilist tuge. Ressursisäästlikult kestliku tulemuse saavutamiseks peab siiski iga ministeerium tagama, et võrdsusmõjude hindamine oleks loomulik ja järjepidev osa tema õigusloomeprotsessist.

3. Soovitan uuesti kaaluda palkade läbipaistvuse direktiivi ülevõtmist täies mahus ja võimalikult kiiresti

Sooline palgalõhe on Eesti ühiskonnas jätkuvalt oluline probleem, millega tuleb süsteemselt tegeleda. Selle vähendamine aitab edendada naiste ja meeste võrdsust, tugevdada ühiskonna õiglustunnet ning toetada ka majanduse konkurentsivõimet. Kuigi Eesti sooline palgalõhe on järjepidevalt vähenenud – 23,5%-lt 2014. aastal 12,2%-ni 2025. aastal –, on see endiselt tasemel, mille vähendamise nimel töötame. Eesti eesmärk on vähendada palgalõhet 2035. aastaks 5%-ni.

Toetame palkade läbipaistvuse direktiivi eesmärki vähendada soolist palgalõhet ning anda töötajatele palgaläbiriikimisel rohkem teavet ja kindlustunnet. Alates 13. juulist 2026 kehtivad Eestis palkade läbipaistvuse nõuded, mille kohaselt tuleb tööle kandideerijale anda enne töövestlust teavet töötasu või selle vahemiku kohta. Samuti on keelatud küsida kandidaadilt tema varasema töötasu kohta ning takistada töötajal enda töötasu avaldamist. Need muudatused suurendavad läbipaistvust ja tugevdavad töötajate kaitset.

Praeguses etapis ei rakendata direktiivi neid kohustusi, mis tooksid tööandjatele kaasa kõige suurema halduskoormuse. Nende hulka kuuluvad eelkõige detailse töötasustruktuuri loomine, suuremate tööandjate regulaarne aruandlus ning sellega seotud põhjendamis- ja selgitamiskohustused. Enne nende nõuete rakendamist peab Eesti Euroopa Komisjoniga arutelusid, et leida võimalusi keerukamate kohustuste täitmise lihtsustamiseks ja ettevõtete halduskoormuse vähendamiseks. Seetõttu peame põhjendatuks liikuda direktiivi täieliku ülevõtmise suunas viisil, mis aitab saavutada selle eesmärgi, kuid arvestab samal ajal nõuete rakendatavuse ja proportsionaalsusega.

Lisaks jõustunud palkade läbipaistvuse nõuetele jätkame soolise palgalõhe vähendamist olemasolevate lahenduste abil. Üks neist on Palgapeegel, mis võimaldab tööandjatel vähese lisatööga jälgida naiste ja meeste palgaerinevusi oma organisatsioonis. Samuti toetame tööandjaid selgemate, läbipaistvamate ja õiglasemate palgasüsteemide loomisel. Praegu toimuvad tööandjatele koolitused tööde väärtuse hindamise ja läbipaistvate palgasüsteemide kujundamise teemal.

Oluline on tegeleda ka palgalõhe struktuursemate põhjustega. Seetõttu toetame tegevusi, mis avardavad naiste ja meeste valikuid hariduses ja tööelus. Samuti koolitatakse karjäärinõustajaid, et noorte valikuid ei piiraks soostereotüübid, ning korraldatakse tüdrukutele töövarjupäevi, mis innustavad neid püüdlema ka juhtivate ametikohtade poole.

Seega jätkame tööd nii palkade läbipaistvuse suurendamise, õiglaste palgasüsteemide arendamise kui ka palgalõhe algpõhjuste (nagu näiteks segregatsiooni) vähendamise nimel. Direktiivi ülejäänud nõuete rakendamisel peame oluliseks leida tasakaal töötajate õiguste tõhusa kaitse ja tööandjatele seatavate kohustuste mõistliku rakendatavuse vahel.

4. Muuta strateegilise partnerluse kavandamine prognoositavamaks

Nõustume, et strateegilise partnerluse puhul on prognoositavus oluline nii partneritele kui ka riigile. Seetõttu oleme juba alustanud järgmise perioodi ettevalmistamisega. Samas rõhutame, et süsteem peab jätma ka piisavalt paindlikkust, et reageerida muutuvatele vajadustele ja uutele väljakutsetele. Igal juhul käsitleme valdkondlikke vabaühendusi ühe olulise partnerina riigi teadmiste ja võimekuste terviksüsteemis.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Erkki Keldo
majandus- ja tööstusminister

Pirjo Turk +372 5887 2142
pirjo.turk@mkm.ee